



Spotkanie PRCH Retailers Club - 14 kwietnia 2016 r.



„Rewolucje w umowach terminowych”

Program

- I. Nowy katalog umów. Nowe zasady do umów na okres próbny
- II. Nowe zasady limitowania umów na czas określony (zasada „33 / 3”)
- III. Dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony poza kodeksowymi limitami.
- IV. Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach.
- V. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Uwagi ogólne

- **Cel** – ograniczenie nadużywania umów terminowych
- Zmiany weszły w życie **22 lutego 2016 r.**
- Motywowane **orzecznictwem TSUE**
- **Wskazania Komisji Europejskiej**

Nowy katalog umów o pracę

- na okres próbny
- na czas nieokreślony
- na czas określony
- ~~na zastępstwo (?)~~
- ~~na czas wykonywania określonej pracy~~

Nowe zasady zawierania umów na okres próbny

- Nowa definicja umowy na okres próbny:
„w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy”.
- W jakich sytuacjach można zawrzeć umowę o pracę na okres próbny dwukrotnie z tym samym pracownikiem?

inny rodzaj pracy np. wcześniej
pracownik sekretariatu, później
sprzedawca lub specjalista ds.
windykacji

Nie wystarczy inna nazwa
stanowiska. Ważny rzeczywisty
zakres zadań

upływ **co najmniej 3 lat** od dnia
rozwiązania poprzedniej umowy
o pracę

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Nowe limity

- **Czasowy:** okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony maksymalnie **33** miesiące
- **Ilościowy:** liczba umów – nie więcej niż **3**

Ważne!

- Do tych limitów nie wlicza się umowy na okres próbny

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

- Konsekwencje zawarcia umowy na czas określony dłuższy niż wynikający z limitów kodeksowych
- od dnia następującego po upływie 33 miesięcy
- od dnia zawarcia 4 umowy o pracę na czas określony



umowa na czas nieokreślony z mocy prawa

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Czy przerwy pomiędzy umowami doprowadzą do przerwania limitów?

Dotychczas: przerwa 1 miesięczna pomiędzy umowami powodowała naliczanie limitów od nowa

Obecnie: usunięcie regulacji, że przerwa **1 miesiąca** powodowała na nowo naliczanie limitu ilościowego (w nowym stanie prawnym wszystkie umowy na czas określony z tym samym pracodawcą będą podlegały zsumowaniu, niezależnie od przerw w zatrudnieniu)

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przepisy przejściowe w praktyce:

- I. Umowa na czas określony **trwająca** 22 lutego 2016 r.
 - Jeśli jest to pierwsza umowa na czas określony - traktujemy ją jako pierwszą, a do nowego limitu liczymy okres od 22 lutego 2016 r.
 - Jeśli jest to druga umowa na czas określony - traktujemy ją jako drugą, a do nowego limitu liczymy okres od 22 lutego 2016 r.

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przepisy przejściowe w praktyce:

II. Poprzednia umowa na czas określony **zakończona przed 22 lutego 2016 r.**

- Jeśli przerwa między umową (pierwszą lub drugą) zakończoną przed 22 lutego 2016 r., a zawartą od 22 lutego 2016 r. przekracza 1 miesiąc – dla umów zawieranych od 22 lutego 2016 r. – **nowe limity**;
- Jeśli przerwa między umową zakończoną przed 22 lutego 2016 r. a zawartą od 22 lutego 2016 r. nie przekracza 1 miesiąca:
 - ✓ gdy umowa zakończona przed 22 lutego 2016 r. była pierwszą – dla zatrudnienia od 22 lutego 2016 r. – dla umów zawieranych od 22 lutego 2016 r. – **nowe limity**;
 - ✓ gdy umowa zakończona przed 22 lutego 2016 r. była drugą – dla zatrudnienia od 22 lutego 2016 r. **tylko umowa na czas nieokreślony**

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Limit czasowy

Generalna zasada:

- W zakresie limitu 33 miesięcy czas liczymy od 22 lutego 2016 r.
- Do limitu nie wlicza się umowy na okres próbny
- Do umowy „na zastępstwo” nie stosuje się limitu 33 miesięcy. Jest to - co prawda - rodzajowo umowa na czas określony, ale jednocześnie jest to wyjątek

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)



Ważne!

Jeśli trwająca już umowa przekracza limit 33 miesięcy (np. umowa jest zawarta na 5 lat), trzeba ją skrócić.

Tryb: wypowiedzenie lub aneks (porozumienie zmieniające)

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Ważne!

Kiedy nie można skrócić / wypowiedzieć umowy?

Nowe zasady nie obowiązują, jeśli (łącznie):

1. umowa trwa w dniu 22 lutego 2016 r.
2. rozwiązanie przypada po upływie 33 miesięcy,
3. wypowiedzenie nie będzie możliwe z powodu szczególnej ochrony (np. wiek przedemerytalny), w okresie od 22 lutego 2016 r. do 22 listopada 2018 r. (do dnia upływu 33 miesięcy).

W takiej sytuacji umowa trwa do końca okresu, na który została zawarta.

Dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony poza kodeksowymi limitami

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,

Jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy

3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,

4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony poza kodeksowymi limitami

Obowiązek informacyjny względem OIP w przypadku zawarcia umowy poza limitem

- Forma pisemna, możliwa forma elektroniczna
- Tylko umowy, gdzie „**obiektywne przesłanki leżą po stronie pracodawcy**”
- Obowiązkowo wskazanie przyczyny w piśmie do inspektora
- Termin 5 dni roboczych od dnia zawarcia
- Sankcje za brak przekazania takiej informacji – **wykroczenie przeciwko prawu pracowniczym, grzywna do 30.000 zł**

Treść umowy o pracę na czas określony

Czy należy uzupełnić treść wieloletniej umowy o pracę zawartej przed wejściem w życie zmian?

Jeśli umowa **będzie trwała** w chwili wejścia w życie nowych przepisów, **konieczne uzupełnienie:**

1. Umów na czas określony „w celu zastępstwa”
2. Umów na prace sezonowe, dorywcze
3. Umów w celu wykonywania pracy na czas kadencji
4. Umów z „obiektywnymi przyczynami”

- Termin 3 miesiące (do 21 maja 2016 r.)
- Tryb uzupełnienia – nieokreślony
- „Strony ... uzupełnią” – konieczność współdziałania stron
- Jeśli strony uzupełnią – umowa nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach

Jakie okresy wypowiedzenia będą obowiązywały po zmianach w przypadku umów terminowych?

UJEDNOLICENIE

- *Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:*
- *1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;*
- *2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;*
- *3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.*

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach

Zasady z przepisów przejściowych

1. Umowa trwająca 22 lutego 2016 r. wypowiedziana przed tym dniem – przepisy **dotychczasowe**
2. Umowa trwająca 22 lutego 2016 r. zawarta na czas do 6 miesięcy lub dłuższa bez klauzuli – przepisy **dotychczasowe**
3. Umowa trwająca 22 lutego 2016 r. zawarta na czas powyżej 6 miesięcy z klauzulą – przepisy **nowe**, ale w stażu pracy uwzględnia się jedynie okresy od 22 lutego 2016 r.

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach



Przepisy przejściowe

*Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, **trwających** w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej.*

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach



Uwaga:

Według stanowiska MPiPS z 07.10.2015 r. w innej sytuacji są osoby, które zawierają nową umowę na czas określony po 22 lutego 2016 r.

Tych osób nie obowiązuje art. 16 ustawy nowelizującej

Ministerstwo opowiada się – *a contrario* – za wliczaniem wszelkich okresów zatrudnienia dla tych osób przy obliczaniu stażu do okresu wypowiedzenia

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach

- Jakież obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z wydłużeniem okresu wypowiedzenia terminowych umów o pracę?
- **Zmiana informacji dla pracownika z art. 29 par. 3 k.p.**
 - ✓ Uwaga na ww. przepisy przejściowe, konieczność wskazania prawidłowego okresu wypowiedzenia w konkretnym przypadku
 - ✓ Brak uregulowania trybu i terminu takich zmian
 - ✓ Termin: niezwłocznie po wejściu w życie nowych przepisów.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy:

- W jakich sytuacjach dopuszczalne będzie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy?
- W okresie wypowiedzenia (każdego wypowiedzenia)
- Bez zgody pracownika, jednostronna decyzja pracodawcy
- Zachowanie prawa do wynagrodzenia



Uwaga! Nie uregulowano możliwości odwołania pracownika z takiego wolnego i wezwania do pracy. Należy zastrzec to wyraźnie w oświadczeniu o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy

Dziękuję za uwagę.



Rafał Wyziński

Adwokat

mail: wyzinski@rklegal.pl

„Rączkowski, Kwieciński” Adwokaci Sp. p.

ul. Wilcza 46, IV p. 00-679 Warszawa

www.rklegal.pl www.rklwindykacja.pl

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przykład:

- W dniu 1 stycznia 2015 r. Pan Jan zawarł ze spółką X umowę o pracę na czas określony 3 miesięcy. 1 kwietnia 2015 r. strony zawarły umowę na czas określony na 9 miesięcy, do 31 grudnia 2015 r. Dnia 23 lutego 2016 r. strony zawarły umowę na czas określony 12 miesięcy.
- W świetle nowych przepisów ostatnia umowa będzie 1-szą umową z limitu 3 umów. Przerwa pomiędzy umowami przekracza 1 miesiąc.

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przykład:

- W dniu 1 stycznia 2015 r. Pan Jan zawarł ze spółką X umowę o pracę na czas określony 3 miesięcy. 1 kwietnia 2015 r. strony zawarły umowę na czas określony na 10 miesięcy, do 30 stycznia 2016 r. Dnia 23 lutego 2016 r. strony zawarły umowę na czas określony 12 miesięcy.
- W świetle nowych przepisów ostatnia umowa będzie z mocy prawa umową na czas nieokreślony. **Przerwa pomiędzy umowami nie przekraczała 1 miesiąca.**

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przykład:

Pan Jan w dniu 1 stycznia 2015 r. zawarł umowę na czas określony 5 lat. Od 22 lutego 2016 r. do końca czasu trwania umowy upłynie ok. 46 miesięcy.

Aby umowa nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony należy złożyć wypowiedzenie najpóźniej ...

30 września 2018 r.

(1 miesięczny okres wypowiedzenia wg nowych zasad, co najmniej 6 miesięcy zatrudnienia)

Nowe zasady limitowania umów na czas określony (33/3)

Przykład:

Pani Janina w dniu 1 stycznia 2015 r. zawarła umowę na czas określony 10 lat, do dnia 1 stycznia 2025 r. Pani Janina zaszła w ciążę w dniu 1 czerwca 2015 r. Planuje pozostać z dzieckiem na urlopie macierzyńskim oraz wychowawczym przez co najmniej 4 lata.

Pomimo przekroczenia limitu 33 miesięcy po dacie wejścia w życie ustawy, umowa nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony, ale będzie trwała dalej i wygaśnie w dniu 1 stycznia 2025 r.

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach

Przykład:

- Pan Jan pracował w spółce na dwóch umowach na czas określony – pierwsza na okres 5 lat, druga na okres 6 lat tj. od 1 czerwca 2015 r. do 30 maja 2021 roku. Druga umowa trwa w chwili wejścia w życie ustawy nowelizującej.
- Jeśli spółka rozwiąże z pracownikiem umowę w dniu 23 lutego 2016 r. Pan Jan będzie miał okres wypowiedzenia ...

2 tygodniowy.

Rozwiązywanie umów terminowych na nowych zasadach

Przykład (zgodnie ze stanowiskiem MPiPS)

- Pan Jan pracował w spółce na dwóch umowach na czas określony – pierwsza na okres 5 lat, druga na okres 6 lat - do 01 stycznia 2016 roku. W dniu 30 marca 2016 r. strony zawierają 3 umowę na czas określony 33 miesięcy.
- Jeśli spółka rozwiąże z pracownikiem umowę np. w dniu 30 kwietnia 2016 r., pracownik będzie miał ...
3 miesięczny okres wypowiedzenia.